Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

Rapport sur les plans et les priorités
2008-2009

L'honorable Josée Verner, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles

TABLE DES MATIÈRES

Section I : Aperçu

Message du président 1
Déclaration de la direction 2
Raison d'être 3
Mission 3
Avantages pour les Canadiens et Canadiennes 3
Renseignements sur l'organisation 4
Résultat stratégique et activités de programme 5
Affectation financière par activité de programme 5
Crédits votés et législatifs du Budget principal des dépenses 5
Tableau des dépenses prévues et des équivalents temps plein 6
Renseignements sommaires 6
Défis 7
Stratégies d'atténuation 9

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Plans et priorités : Aperçu 11
Programme des audiences relatives aux représailles : 2008-2009 11
Programme des audiences relatives aux représailles : 2009-2010 14
Programme des audiences relatives aux représailles : 2010-2011 15
Tableau 1 : Liens ministériels avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada ... 16
Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux 16

Section III : Renseignements supplémentaires

Processus de divulgation d'actes répréhensibles 17
Processus de plaintes en matière de représailles 19
Personnes-ressources 21
Fondement législatif 21

Section I : Aperçu

Message du président

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

La création du Tribunal s'inscrit dans le cadre du programme du gouvernement qui vise à renforcer la responsabilisation et à accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des fonctionnaires. Le mandat du Tribunal découle de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007. La *Loi* vise à encourager les fonctionnaires à signaler tout acte répréhensible en leur offrant une protection légale contre des représailles.

La *Loi* reconnaît que la fonction publique fédérale est un rouage important de la démocratie canadienne et qu'il est dans l'intérêt du public de maintenir et d'accroître son degré de confiance dans l'intégrité des fonctionnaires. La mise en place de procédures efficaces permettant la divulgation d'actes répréhensibles et assurant la protection des fonctionnaires qui signalent de tels actes est une des façons d'améliorer la confiance du public à l'égard de la fonction publique.

Le Tribunal instruira les plaintes de représailles déposées par des fonctionnaires qui lui seront transmises par le commissaire à l'intégrité du secteur public. Il déterminera si le plaignant ou la plaignante a fait l'objet de représailles après avoir signalé un acte répréhensible potentiel. Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires.

Les principales priorités et initiatives du Tribunal ainsi que les résultats souhaités au cours des trois prochaines années sont décrits au présent rapport. Durant sa première année de fonctionnement, les grandes priorités du Tribunal sont l'établissement de règles de pratique en consultation avec les intéressés, l'élaboration des processus de traitement des plaintes et la diffusion d'information sur son mandat, ses pouvoirs, et ses pratiques aux fonctionnaires de même qu'aux Canadiens et Canadiennes. De cette façon, le Tribunal sera prêt à accueillir la première plainte que lui transmettra le commissaire à l'intégrité du secteur public.

En tant qu'organisme quasi-judiciaire indépendant, le Tribunal s'engage à ce que les fonctionnaires qui déposent une plainte de représailles et les personnes visées par la plainte soient traités de façon équitable et impartiale.

En ma qualité de premier président du Tribunal, il m'appartient d'établir ce nouveau tribunal sur de solides assises pour ceux qui suivront.

L'honorable Pierre Blais, C.P.

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* relativement au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans *le Guide de préparation de la partie III du budget des dépenses 2008-2009 : rapports sur les plans et les priorités et rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il est fondé sur les résultats stratégiques du Tribunal et l'Architecture des activités de programme, qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui sont confiées au Tribunal.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Lisanne Lacroix
Registraire, Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

Raison d'être

Le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (le Tribunal) est un organisme quasi-judiciaire indépendant mis en place aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la *Loi*), dans le cadre du plan du gouvernement de renforcer la responsabilisation et d'accroître la confiance du public à l'égard de l'intégrité des fonctionnaires.

La raison d'être du Tribunal est de protéger les fonctionnaires qui ont signalé un acte répréhensible contre d'éventuelles représailles. Son mandat consiste à instruire les plaintes de représailles transmises par le commissaire à l'intégrité du secteur public (le commissaire).

Le Tribunal a le pouvoir d'ordonner des mesures de réparation à l'égard des plaignants et des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes identifiées comme étant celles qui auraient exercé les représailles.

Mission

Le Tribunal a pour mission de contribuer à l'amélioration d'une culture de l'éthique au sein de la fonction publique grâce au traitement opportun et impartial des plaintes de représailles qui auraient été commises à l'égard d'un fonctionnaire, après que ce dernier eut signalé un acte répréhensible potentiel.

Le Tribunal aura notamment pour mission de :

- traiter les plaintes de manière opportune;
- veiller à ce que toutes les procédures soient équitables et transparentes;
- s'assurer que les parties soient traitées de manière équitable;
- rendre des décisions éclairées et bien raisonnées;
- informer les intéressés, les intervenants clés ainsi que les Canadiens et Canadiennes au sujet de son rôle et de son mandat;
- permettre au public d'accéder à l'information;
- promouvoir un environnement de travail qui privilégie le perfectionnement d'employés compétents qui se soucient des clients.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

L'administration publique fédérale est une institution nationale essentielle au fonctionnement de la démocratie parlementaire canadienne. Les Canadiens et Canadiennes bénéficient directement d'une fonction publique efficace, efficiente et éthique. Ils sont en droit d'attendre des fonctionnaires qu'ils se comportent de façon éthique et conforme à leurs obligations légales.

En outre, le Tribunal est l'une des composantes du nouveau régime de divulgation d'actes répréhensibles instauré par la *Loi*. De nouvelles responsabilités incombent aux administrateurs généraux, au commissaire, au Conseil du Trésor et à l'Agence de la fonction publique du Canada aux termes de la *Loi*. Le succès du Tribunal et des autres parties permettra de favoriser un environnement dans lequel les employés pourront exprimer ouvertement leurs préoccupations, sans crainte de représailles. Il contribuera également à

la mise en place, au sein de la fonction publique, d'une culture fondée sur les normes éthiques les plus élevées.

Renseignements sur l'organisation

Membres du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

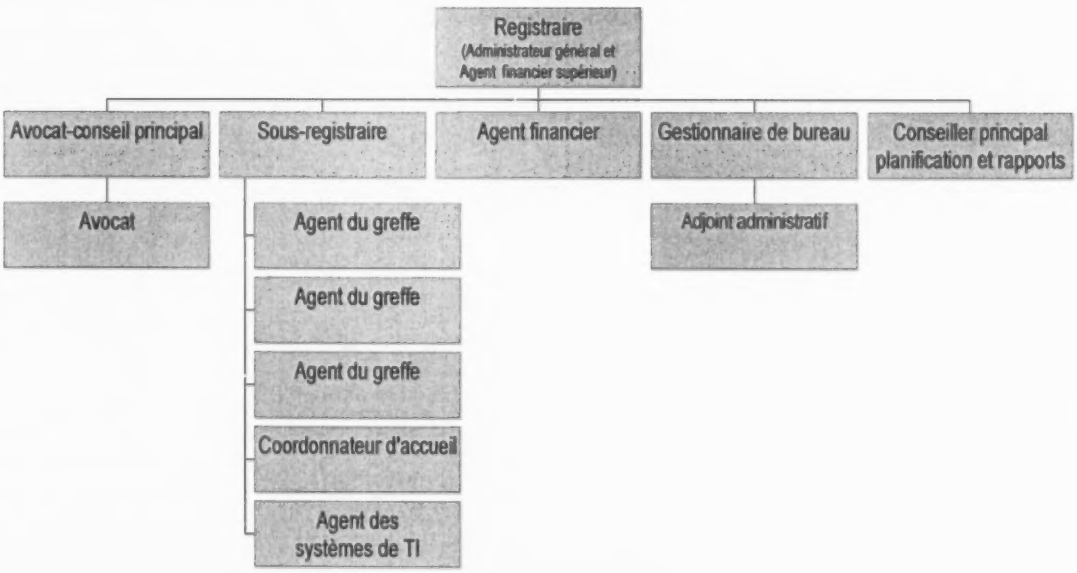
La *Loi* prévoit que le Tribunal doit être composé d'un président et de deux à six membres. Ces derniers doivent être juges de la Cour fédérale ou d'une cour supérieure d'une province. À l'heure actuelle, le Tribunal est composé de quatre juges de la Cour fédérale. Le président, l'honorable Pierre Blais, ainsi que les trois membres, l'honorable Richard Mosley, l'honorable Judith A. Snider et l'honorable Luc Martineau, ont été nommés par le gouverneur en conseil, le 27 juin 2007.

Greffe du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

La *Loi* prévoit la constitution d'un greffe qui sera chargé d'appuyer le Tribunal dans l'exécution de ses fonctions et que ses bureaux seront situés dans la région de la capitale nationale. Le registraire du Tribunal et les employés sont nommés conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

L'organigramme suivant permettra au greffe de fournir au Tribunal le soutien dont il a besoin.

Organigramme proposé



Résultat stratégique et activités de programme

Le Tribunal rend ses décisions et ordonne des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles. Le greffe appuie le Tribunal dans l'exécution de son mandat par l'intermédiaire du Programme des audiences relatives aux représailles, en favorisant la bonne gestion des audiences du Tribunal. Entre autres choses, le greffe reçoit les documents, traite les affaires, met à jour les dossiers du Tribunal, apporte son soutien logistique, offre aux membres du Tribunal son appui, de l'orientation et de la formation en matière juridique et politique, et informe les parties et les intéressés des procédures du Tribunal.

Affectation financière par activité de programme

Activité de programme	Total (en milliers de dollars)
Programme des audiences relatives aux représailles	1 860 $

Crédits votés et législatifs du Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédit		Budget principal des dépenses 2008-2009	Budget principal des dépenses 2007-2008
95	Dépenses du programme	1 644	.....
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	189	.....
	Total de l'organisme	1 833	.....

Tableau des dépenses prévues et des équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2007–2008	Dépenses prévues 2008–2009	Dépenses prévues 2009–2010	Dépenses prévues 2010–2011
Programme des audiences relatives aux représailles	s.o.	1 860	1 860	1 860
Total du Budget principal des dépenses	s.o.	1 860	1 860	1 860
Redressements				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds relatifs à l'établissement et au fonctionnement du Tribunal	1 644			
Régime d'avantages sociaux des employés	216,0			
Total des redressements	1 860	0.0	0.0	0.0
Total des dépenses prévues	1 860	1 860	1 860	1 860
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	198,3	92,0	92,0	92,0
Total des dépenses ministérielles	2 058,3	1 952	1 952	1 952
Équivalents temps plein	8	10	12	12

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008–2009	2009–2010	2010–2011
1 860	1 860	1 860

Ressources humaines

2008–2009	2009–2010	2010–2011
10	12	12

Activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégés contre les représailles.					
Activité de programme	**Résultats attendus**	**Dépenses prévues (en milliers de dollars)**			**Contribue aux priorités suivantes**
		2008–2009	**2009–2010**	**2010–2011**	
Programme des audiences relatives aux représailles	Gestion efficace des processus liés aux audiences du Tribunal	1 860	1 860	1 860	Priorités 1 à 3

Priorités de l'organisation

Nom	Type
1. Être prêt à instruire les plaintes	Nouveau
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes	Nouveau
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*	Nouveau

Défis

Dans le cadre du processus de planification stratégique, le greffe a déterminé ce qui suit comme grands défis à relever.

Charge de travail imprévisible

Il est impossible pour le Tribunal d'estimer le nombre de plaintes qu'il instruira, particulièrement au cours des premières années. Cela dépendra de plusieurs facteurs, notamment du nombre de plaintes déposées auprès du commissaire, du nombre d'enquêtes menées et du nombre de plaintes réglées par voie de conciliation. Il est difficile pour le greffe de gérer efficacement ses ressources humaines et financières en raison de l'imprévisibilité de la charge de travail. L'incertitude face au nombre d'affaires transmises au Tribunal par le commissaire d'une année à l'autre, rend difficile la gestion de l'affectation des crédits pour les audiences.

Connaissance limitée du Tribunal

Les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes ignorent peut-être l'existence du Tribunal puisqu'il vient tout juste d'être établi. Il y a peu d'information actuellement quant au rôle et au mandat du Tribunal.

Parties multiples

Le Tribunal est l'une des composantes du nouveau régime de divulgation d'actes répréhensibles. L'Agence de la fonction publique, le Conseil du Trésor, le commissaire et les administrateurs généraux ont tous des responsabilités en vertu de la nouvelle *Loi*. Des discussions préliminaires avec des fonctionnaires et des partenaires ont révélé une certaine confusion sur les rôles et responsabilités de chaque partie, particulièrement en ce qui a trait au commissaire et au Tribunal.

Appui au Tribunal

Le greffe doit être en mesure d'appuyer rapidement le Tribunal. Toutefois, l'établissement d'une organisation, à partir de la base, présente d'importants défis. Le greffe devra recruter du personnel, trouver des locaux à bureau, acheter du mobilier et de l'équipement, et établir des procédures, des processus et des systèmes, et ce, tout en informant les membres du Tribunal de leurs nouvelles responsabilités et en travaillant avec les partenaires clés en vue d'élaborer les règles de pratique du Tribunal.

Recrutement du personnel

Afin de fournir l'appui requis par le Tribunal, il faut trouver des employés qualifiés et les accueillir au sein de l'équipe le plus rapidement possible. Cela posera un défi au greffe puisque le Tribunal est peu connu et que la nature du travail exige des compétences spécialisées. De plus, un délai suffisant est nécessaire en vue de s'assurer que les exigences de la fonction publique en matière de dotation soient satisfaites.

Répondre aux attentes des organismes centraux

Au même titre que les grands ministères, le greffe doit respecter les exigences en matière de gestion et de contrôle prévues par la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ainsi que les différentes politiques du Conseil du Trésor et les règlements du gouvernement. Il est assujetti aux initiatives de gestion à l'échelle gouvernementale comme le Cadre de responsabilisation de gestion et la Modernisation de la fonction publique. Il sera difficile pour le greffe de répondre à ces exigences en raison de son effectif peu nombreux. Cette difficulté sera encore plus marquée au cours de la première année puisque le greffe tentera de répondre aux besoins du Tribunal tout en procédant à son propre établissement.

Obtenir des services ministériels

En raison de sa petite taille, le greffe ne sera pas en mesure de fournir ses propres services ministériels. Il devra obtenir ces services auprès de fournisseurs qui se trouvent au sein du gouvernement ou à l'extérieur de celui-ci. La recherche de fournisseurs qui offrent des services fiables, opportuns, abordables et de grande qualité représentera un défi et demandera beaucoup de temps. Le maintien de la responsabilisation quant aux services fournis par d'autres parties pourrait également se révéler difficile.

Stratégies d'atténuation

Les stratégies suivantes aideront le greffe à relever les défis susmentionnés. Ces stratégies ont été prises en compte dans les plans et les priorités du Tribunal qui sont présentés plus loin dans le rapport.

Apprendre des autres tribunaux

Plusieurs tribunaux se trouvent dans la région de la capitale nationale, et certains d'entre eux existent depuis plus de vingt ans. Ces tribunaux doivent relever les mêmes défis que le nouveau Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Ils constituent une source importante d'information et de conseils, et ils seront sans aucun doute disposés à partager avec le Tribunal, leurs connaissances, leur expérience, leurs pratiques ainsi que leurs outils.

S'associer à la Collectivité des organismes fédéraux

La Collectivité des organismes fédéraux est un réseau non officiel constitué de plus de 130 organismes fédéraux, conseils, commissions, tribunaux et sociétés d'État. Les réunions du réseau donnent l'occasion de discuter et de partager des préoccupations et des expériences communes. La Collectivité a établi des sous-groupes ayant trait aux finances, aux ressources humaines et aux technologies de l'information. Certains membres de la Collectivité se sont réunis afin d'établir un Comité de consultation patronale-syndicale. En s'associant à la Collectivité, le Tribunal aura accès à tous ces forums. Ces réseaux offrent également la possibilité de trouver du personnel qui possède les compétences spécialisées requises par le Tribunal.

Profiter des ressources disponibles

Certaines ressources ont été mises à la disposition des petits organismes afin de les aider à s'acquitter de leurs obligations légales. La ressource la plus remarquable est l'équipe de soutien à la transition pour les petits organismes, qui a été établie dans le but d'aider les ministères et organismes qui comptent moins de 500 employés à répondre aux exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le Tribunal comptera beaucoup sur l'équipe de soutien ainsi que sur les conseils et l'orientation du bureau de la Gouvernance du portefeuille de Patrimoine canadien et des analystes des organismes centraux qui ont été affectés au Tribunal.

Établir des partenariats avec d'autres petits organismes

Le Tribunal étudiera des possibilités de partenariat avec d'autres petits organismes en vue de maximiser l'efficacité, de contrôler les coûts et de réduire les risques.

Élaborer un plan des ressources humaines

Le Tribunal devra relever plusieurs défis sur le plan des ressources humaines. Ainsi, il aura tout avantage, au début, à élaborer un plan des ressources humaines qui met l'accent sur des stratégies en matière de dotation et de formation. D'autres tribunaux pourraient offrir des possibilités de formation utiles pour les employés qui n'auraient peut-être pas d'expérience de travail au sein d'un organisme quasi-judiciaire.

Élaborer un plan de communication stratégique

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de communication permettront de déterminer les meilleures stratégies pour informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes de l'existence, du rôle et du mandat du Tribunal.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Plans et priorités : Aperçu

Comme il s'agit d'un nouveau tribunal, il est prioritaire qu'il puisse instruire des plaintes le plus tôt possible. À cette fin, il faudra établir un greffe doté d'employés qui ont les compétences et l'expérience nécessaires pour bâtir une organisation quasi-judiciaire dans un délai serré. D'autres questions prioritaires comprennent le besoin pour le Tribunal d'informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes au sujet de son mandat, de ses procédures et de ses processus, et de surveiller les problèmes découlant de l'application de la *Loi*. Les activités qui seront entreprises en fonction de chacune de ces trois priorités sont énumérées ci-dessous.

Programme des audiences relatives aux représailles : Exercice 2008-2009

PLANS ET PRIORITÉS 2008-2009
Priorités
1. Être prêt à instruire les plaintes
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*

1. Être prêt à instruire les plaintes

Des mesures s'imposent à plusieurs égards pour que le Tribunal soit prêt lorsqu'il recevra le premier cas. Durant sa première année de fonctionnement, le greffe entreprendra en priorité les activités suivantes.

Élaborer des règles de pratique et un cadre de gestion des cas

Les règles de pratique qui régiront les instances devant le Tribunal seront élaborées en consultation avec les partenaires clés. Une fois ces règles en place, le greffe établira les processus qui assureront une gestion efficace des cas.

Développer un système de gestion de l'information

Le greffe développera un système de gestion de l'information qui permettra au personnel de gérer le déroulement des cas et d'enregistrer les documents, de les classer, d'en faire le suivi et d'extraire les documents relatifs aux cas.

Élaborer et mettre en œuvre un plan de ressources humaines

Les gens représentent la ressource la plus importante d'une organisation. La planification des ressources humaines permettra au greffe de déterminer les ressources dont il a besoin, de les recruter et de favoriser leur rétention.

Établir des services ministériels

Le greffe doit s'assurer d'avoir accès aux services ministériels dont il a besoin pour fonctionner. Il examinera les options en vue de l'acquisition de ces services auprès de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), de la Commission de la fonction publique et d'autres tribunaux ou organismes. Il travaillera également avec TPSGC pour trouver des locaux à bureaux convenables. Il sera particulièrement important de mettre en place des systèmes de technologie de l'information solides, fiables et sûrs.

Élaborer un cadre de responsabilisation de gestion

Cette priorité comprend l'élaboration d'un cadre de travail afin que le greffe mette en place de saines pratiques de gestion et des mécanismes efficaces pour mesurer les progrès. Au cours de sa première année de fonctionnement, le greffe élaborera un cadre de mesure du rendement et des indicateurs de rendement. Il commencera également à travailler sur les autres éléments du Cadre de responsabilisation de gestion exigés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes

Le régime de divulgation d'actes répréhensibles repose sur l'hypothèse selon laquelle les fonctionnaires seront davantage portés à une telle divulgation si la loi les protège contre des représailles. Il est donc essentiel que les fonctionnaires soient au courant de la création du Tribunal et du pouvoir dont il est investi d'ordonner des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires. Le greffe entreprendra les activités suivantes en 2008-2009.

Élaborer un plan de communication stratégique

Il est essentiel que l'information sur le Tribunal puisse être diffusée dès que possible. La création et l'adoption d'un plan de communication stratégique guidera les travaux à court et à long terme du greffe à cet égard et lui permettra de déployer les ressources de manière stratégique et efficace.

Élaborer et diffuser du matériel de communication

Le développement d'un site Web constituera l'une des grandes priorités du greffe. Ce dernier concevra aussi du matériel d'information, dont un guide relatif aux instructions du Tribunal à l'intention des intéressés.

3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*

L'Agence de la fonction publique du Canada devra mener un examen indépendant de la *Loi* et de son application cinq ans après son entrée en vigueur, soit en 2011. Cet examen déterminera la mesure dans laquelle les procédures prévues par la *Loi* ont encouragé les fonctionnaires à divulguer les actes répréhensibles et à les protéger contre les représailles. Le Tribunal participera activement à cet examen.

Contribuer à l'élaboration d'un modèle logique pour la *Loi*

L'Agence travaille présentement à l'élaboration d'un modèle logique définissant les liens entre les activités et les résultats. Ce document servira de fondement à l'élaboration de mesures du rendement et de stratégies d'évaluation par toutes les parties ayant des responsabilités en vertu de la *Loi*. Le greffe collabore avec l'Agence à l'élaboration de ce modèle logique.

Programme des audiences relatives aux représailles : Exercice 2009-2010

PLANS ET PRIORITÉS 2009-2010
Priorités
1. Instruire les plaintes
2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes
3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*

1. Instruire les plaintes

Le greffe établira une base de connaissances et accroîtra son expertise grâce à la recherche. Parmi les domaines de recherche figureront notamment, la jurisprudence relative aux représailles, à la preuve, aux mesures de réparation, aux sanctions disciplinaires et aux contrôles judiciaires des décisions du commissaire et du Tribunal. La recherche pourrait également couvrir différents ouvrages de doctrine liés à la divulgation d'actes répréhensibles, ainsi qu'au droit du travail et de l'emploi.

2. Informer les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes

Le greffe continuera la mise en œuvre du plan de communication stratégique élaboré au cours de l'exercice précédent. Il affichera également les décisions du Tribunal dans son site Web.

3. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*

Évaluer les résultats préliminaires

Le Tribunal évaluera les premiers résultats par rapport aux indicateurs de rendement établis durant la première année de fonctionnement. Il fera également le suivi des questions découlant de l'application de la *Loi* que les intéressés, les partenaires clés et les Canadiens et Canadiennes auront signalées.

Programme des audiences relatives aux représailles : Exercice 2010-2011

PLANS ET PRIORITÉS 2010-2011
Priorités
1. Instruire les plaintes
2. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*
3. Élaborer un plan stratégique après l'examen de la *Loi*

1. Instruire les plaintes

Le greffe élaborera des normes de service afin de s'assurer que le processus d'audience soit efficace et efficient. Ces normes reposeront sur le rendement du Tribunal au cours des deux années précédentes, sur les comparaisons établies avec les organisations semblables et sur l'évaluation du Programme des audiences relatives aux représailles qui sera effectuée durant ce même exercice (se reporter aux paragraphes qui suivent).

2. Surveiller les questions découlant de l'application de la *Loi*

En vue de l'examen quinquennal de la *Loi*, le greffe examinera les questions liées au Tribunal, au greffe et au processus d'audience afin de déterminer les modifications à recommander, le cas échéant.

3. Élaborer un plan stratégique après l'examen de la *Loi*

Le greffe évaluera le Programme des audiences relatives aux représailles. Il se fondera sur les résultats de cette évaluation et sur l'examen quinquennal de la *Loi* pour élaborer un plan stratégique de trois ans qui comprendra les mesures visant à améliorer le Programme, s'il y a lieu.

Tableau 1 : Liens ministériels avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique : Des mesures de réparation et des sanctions disciplinaires faisant en sorte que les plaignants qui s'adressent au Commissariat à l'intégrité du secteur public soient protégées contre les représailles.					
Activité de programme	**Résultats attendus**	**Dépenses prévues (en milliers de dollars)**			**Lien avec le secteur du gouvernement du Canada**
		2008-2009	**2009-2010**	**2010-2011**	
Programme des audiences relatives aux représailles	Gestion efficace des processus liés aux audiences du Tribunal	1 860	1 860	1 860	Affaires gouvernementales

Tableau 2 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	**2008–2009**
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**43**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	**49**
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	**0**
Total des services reçus à titre gracieux	**92**

Section III : Renseignements supplémentaires

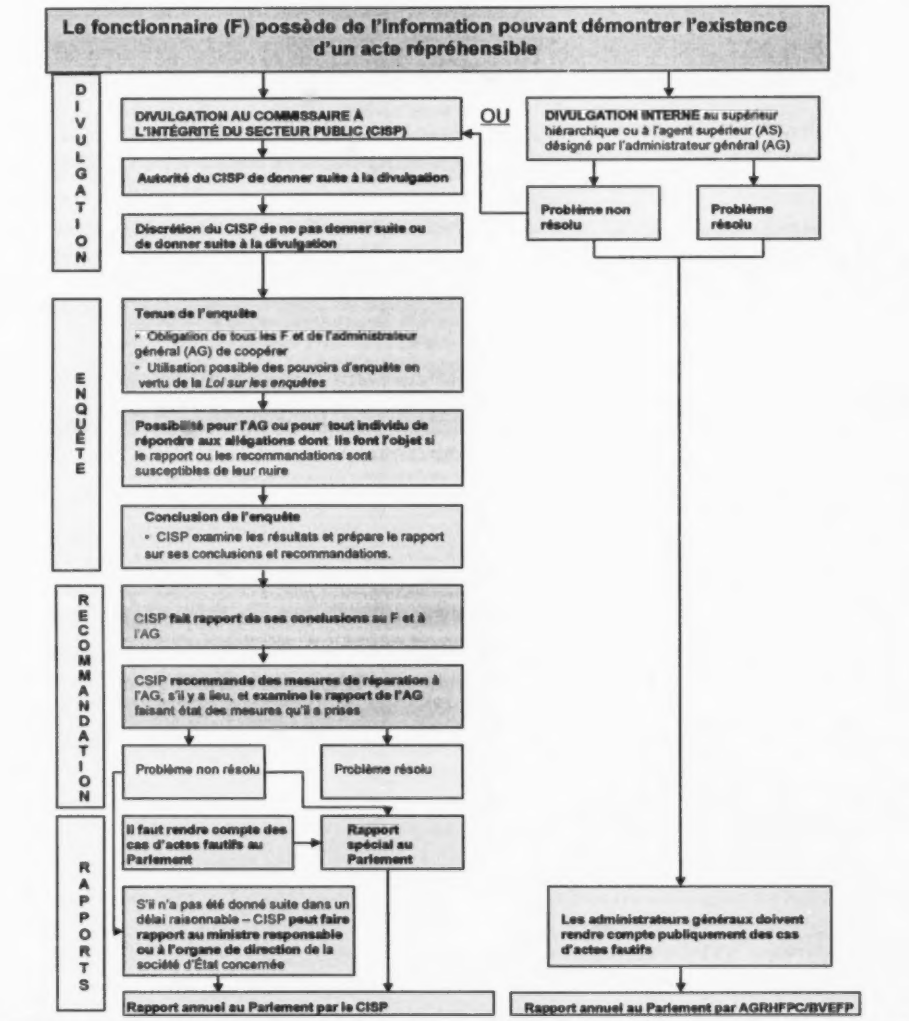
Processus de divulgation d'actes répréhensibles

Voici les principales étapes du processus de divulgation d'actes répréhensibles.

1. L'administrateur général doit établir un mécanisme de divulgation interne et nommer un agent supérieur qui recevra les divulgations d'actes répréhensibles dans son organisation et prendra les mesures qui s'imposent.
2. Un fonctionnaire peut divulguer un acte répréhensible à son supérieur, à l'agent supérieur nommé à cette fin par l'administrateur général ou au commissaire.
3. Lorsqu'un fonctionnaire divulgue un acte répréhensible potentiel au commissaire, ce dernier peut décider de faire enquête.
4. Si le commissaire fait enquête et détermine que les allégations sont fondées, il recommande les mesures à prendre à l'administrateur général.
5. Le commissaire soumet un rapport au Parlement dans lequel il fait état de ses conclusions, de ses recommandations et des mesures correctives prises par l'administrateur général.
6. Si l'administrateur général ne prend aucune mesure dans un délai raisonnable ou s'il y a un danger imminent, le commissaire peut soumettre un rapport au ministre responsable ou au conseil de direction de la société d'État, selon le cas.
7. Un fonctionnaire peut faire une divulgation publique uniquement lorsque le délai est trop court pour utiliser les mécanismes prévus par la *Loi*. Pour se faire, il doit avoir des motifs raisonnables de croire qu'une infraction grave a été commise à une loi fédérale ou provinciale ou qu'il y a un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement.

Le processus de divulgation est illustré à la page suivante.

Divulgation d'actes répréhensibles



Source : Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

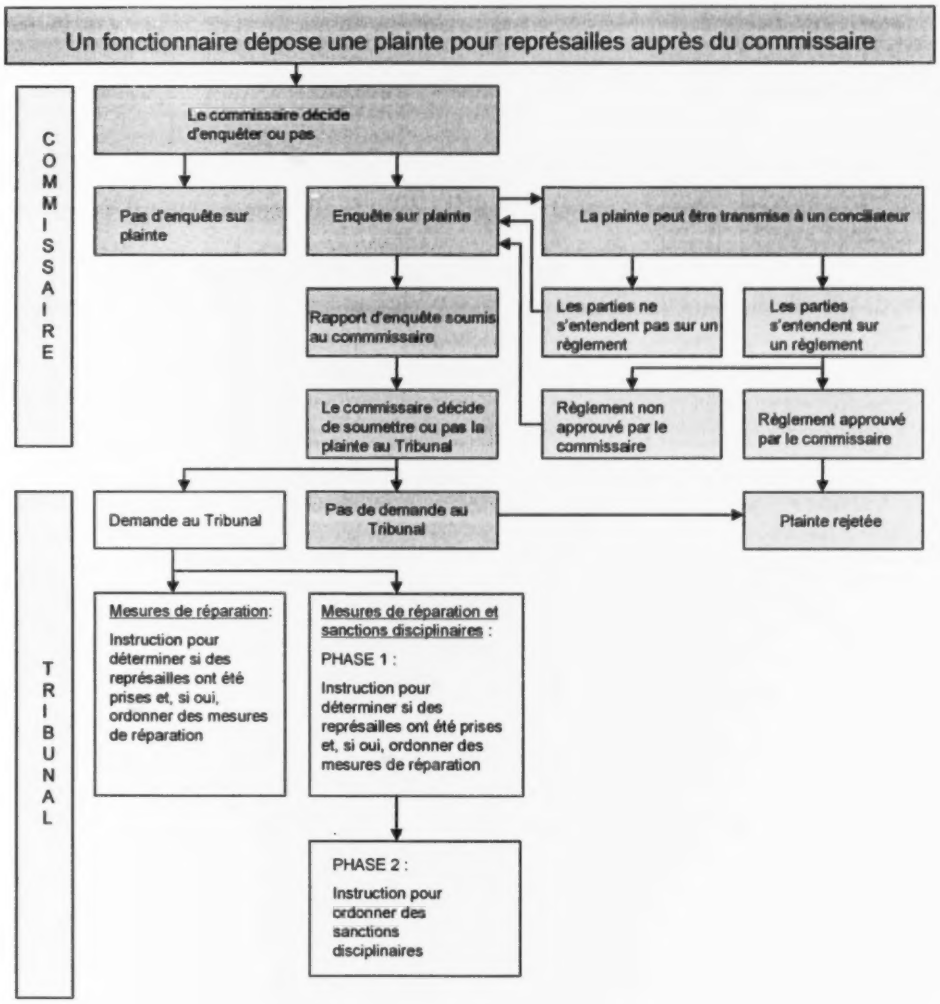
Processus de plaintes en matière de représailles

En général, le processus relatif aux plaintes liées à des représailles se déroule comme suit.

1. Le commissaire reçoit une plainte d'un fonctionnaire relative à des représailles.
2. Si le commissaire décide d'y donner suite, il désigne une personne pour enquêter sur la plainte. À tout moment au cours de l'enquête, l'enquêteur peut recommander au commissaire de nommer un conciliateur chargé d'en arriver à un règlement de la plainte.
3. Si, après avoir reçu le rapport de l'enquêteur, le commissaire est d'avis que l'instruction de la plainte par le Tribunal est justifiée, il peut lui demander de décider si des représailles ont été exercées à l'égard du plaignant.
4. Si le Tribunal détermine que des représailles ont été exercées à l'endroit du plaignant, il peut ordonner des mesures de réparation, notamment :
    - permettre au plaignant de reprendre son travail;
    - réintégrer le plaignant ou lui verser une indemnité, s'il estime que le lien de confiance entre les parties ne peut être rétabli;
    - verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
    - annuler toute sanction disciplinaire ou autre prise à l'endroit du plaignant et lui payer une indemnité équivalant au plus à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée;
    - accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
    - indemniser le plaignant, jusqu'à concurrence de 10 000 $, pour les souffrances et douleurs découlant des représailles dont il a été victime.
5. Le Tribunal peut également ordonner, à la demande du commissaire, que des sanctions disciplinaires soient prises à l'encontre des personnes identifiées comme étant celles qui ont exercé des représailles. Ces mesures peuvent aller jusqu'au congédiement ou à la révocation de la nomination.
6. Les fonctionnaires peuvent également choisir de traiter les représailles par le biais d'une autre loi fédérale ou de leur convention collective.

Le processus des plaintes liées aux représailles est illustré à la page suivante.

Processus de plaintes en matière de représailles



Personnes-ressources

Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles
270, rue Albert, pièce 1200
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Téléphone : (613) 943-8310
Télécopieur : (613) 943-8325
Courrier électronique : à venir
Site Web : à venir

Fondement législatif

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, 2005, c. 46
P-31.9 [sanctionnée le 25 novembre 2005]